RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Cespa Gtr, S.A. Asiento 37/2004.

VISTO: el texto de convenio colectivo de trabajo de la empresa CESPA GTR, S.A. para sus centros del vertedero de Badajoz, la planta de transferencias de Jerez de los Caballeros y los vehículos nodriza de las zonas de Alburquerque y Alcántara, con código informático 0601302, suscrito el veintidós de julio de dos mil cuatro por la representación empresarial, de una parte, y por el delegado de personal, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81) y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer la publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia –B.O.P.– y en el Diario Oficial de Extremadura –D.O.E.–, del texto de Convenio que acompaña a esta Resolución.

Mérida, 16 de agosto de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ L. VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, G.T.R., S.A.

CAPÍTULO I: NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Concurrencia de Convenios

En el ámbito del presente convenio colectivo se estará, en lo no regulado en este convenio colectivo, a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 2.- Duración y Denuncia

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2004.

CAPÍTULO II: CONDICIONES GENERALES

Artículo 3.- Ámbito de aplicación y partes negociadoras del convenio

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre los representantes de la empresa CESPA, G.T.R., S.A. y el Delegado de Personal de dicha empresa, asesorado por representantes del sindicato Comisiones Obreras.

Las partes firmantes de este acuerdo tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores de esta empresa.

El presente convenio será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios para la empresa CESPA, G.T.R., S.A. en sus centros de trabajo del Vertedero de Badajoz y la Planta de Transferencias de Jerez de los Caballeros, así como los vehículos nodriza de las zonas de Alburquerque y Alcántara, con el fin de posibilitar la recogida de residuos solidos urbanos, transporte, transferencia y la eliminación de los mismos.

Artículo 4.- Vigencia

La fecha de efectos del presente convenio será a partir del día 1 de enero de 2004 y finalizará el 31 de diciembre de 2004. Todo ello sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Artículo 5.- Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse, en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6.- Vinculación a la Totalidad

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la Administración Laboral o los Juzgados de los Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase algunos de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad del contenido.

Artículo 7.- Derechos adquiridos de carácter individual

Estos derechos se mantendrán, en su carácter individual, ad personam como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la aplicación del art. 5 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.- Sistema Salarial y de Pago

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyan trabajo efectivo o periodos de descanso computables como tales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

El pago de la nómina se realizará en los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, mediante transferencia bancaria, cuya acreditación valdrá de recibo, debiendo la empresa repartir las hojas de salario con carácter meramente informativo.

Artículo 9.- Estructura salarial

1. Por unidad de tiempo: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. Está compuesta por Salario Base y Plus Convenio.

2. Personales por cantidad o calidad de trabajo: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado, así como a la puntualidad. Estas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.

3. Personales de puesto de Trabajo: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a las condiciones concretas del puesto de trabajo. Está compuesta por el Plus Tóxico. También se incluyen aquí los pluses de carácter funcional, que retribuyen la realización de determinadas tareas como son la utilización de motocarros o la conducción de barredoras. Éstas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.

Artículo 10.- Condiciones económicas

Todo el personal de la empresa CESPA, G.T.R., S.A., percibirá una retribución salarial que viene fijada en las tablas salariales adjuntas y de acuerdo con la categoría laboral de su puesto de trabajo y funciones que efectivamente realice. Así, se fijan en el presente convenio los siguientes incrementos salariales:

– Para el año 2004: 3% con cláusula de revisión salarial al IPC real.

Artículo 11.- Salario Base

El Salario Base para el personal electo a este convenio es el que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas.

El Salario Base se devengará por meses.

Artículo 12.- Plus Convenio

El Plus Convenio para el personal afecto a este convenio es el que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas; este complemento retribuye los diferentes factores de los puestos de trabajo, tanto en responsabilidades como en esfuerzos y en condiciones de trabajo.

El Plus Convenio se devengará por meses.

Artículo 13.- Plus Penoso

El Plus Penoso para el personal electo a este convenio es el que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas, percibiéndolo, por ello, sólo los trabajadores que presten sus servicios en relación con la recogida y el tratamiento de R.S.U.

El Plus Penoso se devengará por meses.

Este Plus retribuye las especiales condiciones de penosidad de los puestos de trabajo.

Artículo 14.- Horas Extras

Las horas extras que se realicen serán abonadas en las cuantías especificadas en las tablas anexas.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio igual a las horas realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos.

No serán tenidas en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación con descanso compensatorio o remuneración como hora extra.

El importe de la hora extra es el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 15.- Plus de Finalización de Servicios

Los conductores vienen obligados a finalizar sus recorridos, hacer el mantenimiento de los vehículos y trasladar los vehículos al taller cuando sea necesario.

Podrán dar por finalizada su jornada una vez concluidos estos servicios. Para compensar las ocasiones en las que la finalización de los servicios suponga una prolongación de la jornada, se percibirá el Plus de Finalización de Servicios en la cuantía que viene establecida en tablas, no teniendo nunca dicha prolongación, cuando se produzca, la consideración de horas extras.

Este plus se percibirá por 12 mensualidades e incluye el plus de transporte y de nocturnidad.

Artículo 16.- Pagas Extras

Se establecen tres pagas extraordinarias, cuyo importe será el que figura en la tabla salarial anexa; excluidos los conceptos variables.

Las pagas se abonarán:

Paga de Marzo: antes del día 15 de abril
Paga de Verano: antes del día 15 de julio
Paga de Navidad: antes del día 15 de diciembre

Las pagas se devengarán:

Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior
Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio
Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

Artículo 17.- Plus de Transporte y Dieta

Se establece un concepto extrasalarial denominado Plus de Transporte, como indemnización o suplido por gastos de transporte, para todas las categorías por día efectivamente trabajado, por la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

Asimismo, se establece también un concepto extrasalarial denominado Dieta, como suplido por gasto incurrido en comida cuando la ejecución de horas extras se efectúe prolongando el horario de fin de jornada de mañana. Se da para todas las categorías por la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

Artículo 18.- Plus de Nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un Plus de Nocturnidad consistente en la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas, cuando se realicen efectiva y proporcionalmente a las horas efectivamente realizadas en ese periodo.

Artículo 19.- Plus de Domingos

Todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en domingos, tendrán derecho a la percepción de un Plus de Domingos, consistente en la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas o en la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas en estos días.

Artículo 20.- Plus de Festivos

Todos los trabajadores que realicen su jornada de trabajo en festivos, tendrán derecho a la percepción de un Plus de Festivos, consistente en la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas o en la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas en estos días.

Artículo 21.- Retribución Vacaciones

La Retribución Vacaciones será, para cada categoría, según la tabla salarial anexa.

Artículo 22.- Complemento de Antigüedad

Se establece un complemento personal para todas las categorías en Concepto de Antigüedad consistente en una cantidad mensual, por quinquenio de antigüedad, que figura en la tabla salarial anexa, con un tope máximo de cuatro quinquenios.

Artículo 23.- Trabajos de Superior Categoría

En los supuestos de que un trabajador tuviera que realizar trabajos de categoría superior, la empresa abonará la diferencia salarial entre su categoría y la que tuviera que realizar.

Artículo 24.- Anticipos

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, por una cantidad máxima de setenta y cinco mil pesetas. Las solicitudes se harán antes del día diez y el pago será el día quince de cada mes que se solicite. Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

Artículo 25.- Cláusula de Inaplicación Salarial

En aquella contrata que por razones económico-financieras no se pudiese hacer frente, en todo o en parte, a las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo para ella, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o partes de los mismos, comunicar su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio. Paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Arbitral de la Comunidad Autónoma y en su defecto, ante la autoridad laboral competente.

El Tribunal Arbitral de la Comunidad Autónoma y, en su defecto, ante la autoridad competente, podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.

En la contrata para la que se acuerde el descuelgue, se creará una comisión de seguimiento, integrada por los representantes de los trabajadores de la misma y la Dirección de la empresa, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Arbitral de la Comunidad Autónoma y en su defecto, ante la autoridad laboral competente, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Mediante escrito, la empresa dará cuenta a la Comisión Paritaria, del resultado de la mediación ante el Tribunal Arbitral de la Comunidad Autónoma y en su defecto ante la autoridad laboral competente, adjuntando copia de las actas de mediación.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 26.- Jornada de Trabajo

El total de la jornada de trabajo se establece en: 1.800 horas para el año 2004, con un cómputo teórico de 14 festivos anuales.

Los centros de trabajo del ámbito de este convenio prestan servicio en idénticas circunstancias durante los 365 días del año, por lo que la jornada de trabajo se realiza en turnos rotativos por cuadrante mensual.

Los cuadrantes mensuales respetarán los mínimos legales establecidos de descanso diario y semanal, de forma que se realicen al final del año las horas de trabajo pactadas.

A tal fin y teniendo en cuenta que los trabajadores prestan servicio los días correspondientes a los 14 festivos, la forma diaria incluye la pertinente reducción en su duración para compensar las horas correspondientes a estos festivos.

Los cuadrantes mensuales compensarán los excesos o defectos que se vayan produciendo cada mes.

Cuando la Administración concedente solicite el cambio de horarios de trabajo la empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores par estudiarlo, antes de que se produzca la adaptación del servicio al cambio introducido por la Administración concedente.

Las posibles reducciones futuras de la jornada, que no sean de carácter legal, vienen supeditadas a la aprobación previa por la Administración concedente del servicio.

Artículo 27.- Descanso durante la jornada

Los trabajadores tendrán derecho a quince minutos de descanso siempre que su jornada supere las seis horas de trabajo continuado, que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 28.- Distribución de la jornada

Debido a las especiales características de los servicios a realizar, la jornada de trabajo del personal afecto por el presente convenio queda distribuida de lunes a domingo y en turnos de mañana, tarde y/o noche.

Artículo 29.- Horarios

Los conductores y conductores-plantistas podrán tener una jornada ordinaria de distribución irregular, debiendo la empresa colgar en el tablón de anuncios y de forma previa los horarios de trabajo diarios para cada conductor en el mes siguiente.

Artículo 30.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, a disfrutar en el periodo vacacional, que es el comprendido entre los meses de junio a octubre ambos inclusive; el trabajador podrá optar en realizarlas fuera del periodo vacacional sin que ello pueda perjudicar a sus compañeros o a la empresa.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en día de descanso o libre.

Las vacaciones se remunerarán según la tabla salarial, excepto conceptos variables, más antigüedad.

Las vacaciones se devengan por año natural; así de 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 31.- Descanso Semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por el periodo máximo legal, de día y medio ininterrumpido.

CAPÍTULO V: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 32.- Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

Artículo 33.- Prestación del trabajo

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el convenio general del sector y el presente convenio, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos, incurriendo en falta grave si de ello no se derivase consecuencia alguna y en falta muy grave si tuviera consecuencias. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa, de forma dolosa, nunca los producidos por fuerza mayor o accidente no imputable a él.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Asimismo, está prohibido sacar fuera del centro de trabajo cualquier maquinaria, útil o herramienta propiedad de la empresa sin la expresa autorización de los superiores.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 34.- Discrecionalidad Profesional

E1 trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 35.- Sistemas de Trabajo

La empresa podrá establecer para los trabajos no medidos, sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución, debiendo estudiarlos, previamente a su implantación, con los representantes de los trabajadores.

Artículo 36.- Productividad

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Los conductores vienen obligados a finalizar sus recorridos, así como a trasladar todos los residuos recogidos en cada jornada a los centros de vertido controlado y legal dentro de su jornada de trabajo, a ta vez que ha de realizar el mantenimiento de los mismos así como su traslado a taller, cuando sea necesario.

Artículo 37.- Adecuación al art. 164 de la Ley de Contratos de la Administración Pública (Ley 13/1995, de 18 de mayo).

Cuando el órgano de contratación introduzca modificaciones por razón de interés público en los elementos que integran la concesión, la empresa deberá reunirse con el comité de empresa para estudiar su implantación, por un periodo no superior a 30 días, tras el cual la empresa procederá a la adaptación del servicio a las modificaciones pedidas por la Administración.

CAPÍTULO VI: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 38.- Clasificación del personal

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su grupo profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 39.- Grupos Profesionales

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que efectivamente realice en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos
- Grupo de Mandos Intermedios
- Grupo de Administrativos
- Grupo de operarios

Artículo 40.- Definición de grupo y de categorías profesionales

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

a) Grupo de Técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado Superior
- Titulado de Grado Medio
- Técnico Ayudante
- Auxiliar técnico

1. Técnico superior. En posesión de un título de grado superior desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3. Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

4. Auxiliar técnico: Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

b) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

– Encargado General
– Subencargado General
– Encargado o inspector de distrito o zona
– Encargado de segunda o capataz
– Encargado o maestro de taller

1. Encargado General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general: A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

3. Encargado o inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

4. Encargado de segunda o capataz: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

5. Encargado o maestro de taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

c) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

– Jefe administrativo de primera
– Jefe administrativo de segunda
– Oficial administrativo de primera
– Oficial administrativo de segunda
– Auxiliar administrativo

1. Jefe administrativo de primera: Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

2. Jefe administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las paramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

d) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

– Conductor o maquinista
– Peón especializado
– Peón

– Oficial primera de taller
– Oficial segunda de taller
– Oficial tercera de taller
– Basculero

1. Conductor de día, conductor de recogida: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce esté en las debidas condiciones de limpieza y funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Son los responsables de realizar la tarea marcada por la empresa y es el máximo responsable de la realización de ella.

2. Maquinista: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce esté en las debidas condiciones de limpieza y funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Son los responsables de realizar la tarea marcada por la empresa y es el máximo responsable de la realización de ella.

3. Conductor Plantista: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce esté en las debidas condiciones de limpieza y funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Son los responsables de realizar la tarea marcada por la empresa y es el máximo responsable de la realización de ella, del mantenimiento de las instalaciones y es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

4. Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

5. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

6. Peón de servicio: Por la especificidad del servicio a prestar es aquel que encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Es el personal que realiza el barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de la boca de imbornales, etc... dentro de su jornada de trabajo. Está obligado a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto con vehículo cuyo peso máximo en vacío no exceda de 400 Kg., siempre que disponga del carnet de conducir preciso para su conducción.

Es el personal que realiza el trabajo de recogida de basuras, bien sea mediante contenedor, bolsa,... Es obligación suya recoger todas las bolsas que se encuentren fuera del contenedor así como dejar perfectamente limpios los alrededores de éste.

Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

7. Oficial primero de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

8. Oficial segunda de taller: Operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

9. Oficial tercero de taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de segunda.

10. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén: despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

11. Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

12. Portero: Tiene como misión especial la vigilancia a los accesos y dependencias de la empresa.

13. Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

14. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES

Artículo 41.- Licencias:

A. Licencias retribuidas

a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos: 1 día si es dentro de la región y 2 si se celebra fuera de la región.

c) Por nacimiento, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiar de segundo grado (esposo/a, hijos/as, padres, suegros/as, abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, cuñados/as,): 2 días. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

d) Para cumplimiento de un deber público y personal, el tiempo necesario.

e) Por traslado de domicilio habitual, 1 día.

f) Por concurrir a exámenes necesarios para la obtención de un título oficial de educación reglada (graduado escolar, ESO, BUP, Universidad) o para permisos de conducir, el tiempo necesario, aportando el oportuno justificante del centro.

g) Para la renovación del carnet de conducir, 1 día.

h) Para asuntos de carácter personal, 2 días al año, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio, debiendo solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 7 días.

B. Licencias no retribuidas

Los trabajadores podrán disfrutar de 10 días no retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso queda condicionado a que se solicite con una antelación de 30 días y que no altere el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 42.- Premios de jubilación

En el caso de que un trabajador extinga su relación laboral con la empresa por pasar a situación de jubilación anticipada, la empresa le abonará las siguientes indemnizaciones:

– Si se jubila a los 60 años: doce mensualidades.

– Si se jubila a los 61 años: once mensualidades.

– Si se jubila a los 62 años: diez mensualidades.

– Si se jubila a los 63 años: nueve mensualidades.

Artículo 43.- Seguros

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive su muerte, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización y por una sola vez, independientemente de la prestación que le corresponda por este motivo, la cantidad de DOS MILLONES Y MEDIO DE PESETAS.

Para ello la empresa deberá suscribir una póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias, a favor de todos y cada uno de los trabajadores que tenga en su plantilla en cada momento. La no inclusión de los trabajadores en la póliza mencionada anteriormente por parte de la empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

Es obligación de la empresa entregar a todos los trabajadores copia de la póliza de seguros.

Artículo 44.- Movilidad Geográfica

A.- Con carácter previo a la ejecución empresarial, en materia de movilidad, básicamente, será preceptivo, en los casos de carácter colectivo, lo siguiente:

– Negociación preceptiva con los representantes legales de los trabajadores.

– Intervención y dictamen de la Comisión Paritaria del Convenio.

– Procedimiento y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo, se someterá al arbitraje del Tribunal Arbitraje o en su defecto ante la autoridad laboral competente.

B.- Establecimiento de garantías precisas y de aplicación inmediata para los supuestos de carácter individual, en base a:

– Preavisos para los traslados y desplazamientos: dos meses para traslados y quince días para los desplazamientos.

– Plazos de incorporación al nuevo centro: un mínimo de cuarenta y cinco días en los traslados y quince días en los desplazamientos.

C.- Garantías específicas para los desplazamientos:

– Periodo de negociación y consultas en todos los casos, individuales o colectivos.

– Prioridad de permanencia de los Representantes Unitarios y Sindicales.

– Prioridad de permanencia de los trabajadores/as con cargas familiares y trabajadoras embarazadas.

Artículo 45.- Ropa de Trabajo

ROPA DE INVIERNO: Se entregará en el mes de octubre.

– Un buzo.
– Dos pantalones.
– Dos camisas de manga larga.
– Un suéter o similar.
– Un par de zapatos de seguridad.

Según necesidad, se entregará también:

– Un par de botas de agua.
– Un traje de agua.
– Un anorack.

ROPA DE VERANO: Se entregará en el mes de mayo.

– Un par de zapatos de seguridad.
– Dos pantalones.
– Dos camisas de manga corta.
– Una chaquetilla o chaleco.
– Una gorra.

Artículo 46.- Excedencias

Los trabajadores con al menos cinco años de antigüedad, podrán solicitar de la empresa la excedencia voluntaria por un plazo superior a un año e inferior a cinco. No podrá pedirse una nueva excedencia hasta transcurrir dos años desde el término de la anterior.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas en el plazo de un mes.

Dentro del periodo de excedencia concedido, si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses de antelación mínimo a la finalización de dicho periodo, perderá el derecho de su puesto de trabajo en la empresa, siendo reincorporado en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría, de existir dicha plaza.

Artículo 47.- Retirada de carnet de conducir

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, por causa en la que no intervenga toxicomanía, embriaguez o imprudencia, la empresa deberá destinarle en otro puesto de trabajo conservando sus retribuciones, excepto Plus de Convenio (que será el del puesto nuevo) y de Finalización de Servicios, mientras que dure la sanción.

Artículo 48.- Ascensos

Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de Servicio y demás mandos de la empresa.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán mediante exámenes (que valdrán un 30% de la nota), antigüedad (40% de la nota) y entrevista personal (30% de la nota); teniendo en cuenta la formación, méritos y la organización empresarial.

Podrán acceder los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 60 días en la empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos en el centro de trabajo, la convocatoria de vacantes que surjan.

La comisión paritaria vigilará el cumplimiento de la normativa examinadora.

Habrá un periodo de prueba de un mes para el ascendido y en caso de no superarse habrá una nueva convocatoria

Artículo 49.- Complemento de I.T.

La Empresa complementará hasta el 100% del salario a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de I.T. exclusivamente desde el día 16 en esa situación en adelante.

Si la I.T. fuere como consecuencia de Accidente de Trabajo, el complemento del 100% será desde el primer día en esa situación.

Artículo 50.- Revisión Médica

Se realizará por parte de la empresa una revisión médica anual, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias. El tiempo empleado en este reconocimiento se considerará como efectivo de trabajo, informándose a cada trabajador del resultado de dicho reconocimiento.

CAPÍTULO VIII: SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 51.- Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a inscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 55 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Artículo 52.- División de Contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 53.- Agrupaciones de Contratas

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 54.- Obligatoriedad

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio

por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el art. 44 del Estatuto de Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 55.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

– Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

– Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

– Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

– Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.

– Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

– Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO IX: COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y GARANTÍAS SALARIALES

Artículo 56.- Comisión Paritaria

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social, y tendrá las siguientes funciones:

– Interpretación del Convenio.

– Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

– Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio. La Comisión intervendrá previamente en esas materias dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir al orden jurisdiccional.

– Procederá convocar dicha Comisión indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la convocatoria.

– La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresa y trabajadores, respectivamente y cuando se trate de este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Artículo 57.- Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de notificaciones, será el de la empresa, no obstante podrán entregarse notificaciones o propuestas a discutir por esta Comisión a cualquier miembro de

la comisión negociadora del convenio o representantes de los trabajadores o de la empresa, en este caso éstos están obligados a hacer llegar las mismas a la comisión negociadora en un máximo de dos días hábiles.

La Comisión Paritaria será responsable de:

l. Recibir los escritos que se dirijan a la Comisión, y dar traslado de dicha información a todos los miembros de la Comisión, así como concretar la fecha de reunión en un plazo de tres días hábiles desde que reciba la solicitud.

2. Convocar las reuniones que se consideren necesarias, dentro del plazo de quince días desde recibida la notificación por la Comisión Paritaria, para la resolución de la cuestión planteada.

3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión Paritaria.

4. Requerir previamente a la convocatoria, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en el plazo improrrogable de diez días, desde el momento en que se produzca la reunión o reuniones (la última) sobre todos los conflictos laborales. Ese informe podrá alcanzar o no una solución, si no se solucionase el tema dejará abierta la vía de resolución de conflictos y en concreto la del Tribunal Arbitraria o en su defecto ante la autoridad laboral competente, cerrada la cual sin solución del problema, quedará abierta cualquier otra vía y en concreto la judicial.

Artículo 58.- Garantías Sindicales

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación a la empresa.

En casos excepcionales, la Dirección de la Empresa, previa solicitud justificada por la representación legal de los trabajadores, autorizará que se realicen asambleas en horas de trabajo.

El Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá del crédito horario retribuido reconocido legalmente, que según las dimensiones actuales de la empresa, son quince horas al mes.

Artículo 59.- Funciones de los Delegados de Personal

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO X: CONTRATACIÓN

Artículo 60.- Contratación

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Los trabajadores actuales y cuyo puesto de trabajo sea de carácter estructural, deberán ser de carácter indefinido desde el día 1 de diciembre de 1998.

La empresa, para tareas de carácter esporádico y puntuales, podrá utilizar las soluciones que la legislación vigente en cada momento permita, en lugar de realizar contrataciones directas de personal por su parte.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Cláusula de sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su Reglamento de Aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

TABLAS SALARIALES AÑO 2004

CATEGOR.	S. BASE		P. PENOSO		P. CONVEN.		P.FIN.SERVI.		TOTAL MES		PAGAS EXTRAS		TOTAL ANUAL	
	(pta.)	(euros)	(pta.)	(euros)	(pta.)	(euros)	(pta.)	(euros)	(pta.)	(euros)	(pta.)	(euros)	(pta.)	(euros)
Encargado	126.381	759,57	25.276	151,91	114.033	685,35	17.171	103,20	282.861	1.700,03	234.137	1.407,19	4.096.747	24.621,95
Conductor	111.667	671,13	22.334	134,23	36.612	220,04	43.232	259,83	213.845	1.285,23	202.450	1.216,75	3.173.489	19.073,05
Cond.-Plant.	111.667	671,13	22.334	134,23	36.612	220,04			170.612	1.025,40	111.666	671,13	2.382.349	14.318,21
Maquinista	109.731	659,50	21.946	131,90	33.943	204,00			165.619	995,39	109.731	659,50	2.316.626	13.923,20
Peón Espec.	100.751	605,52	20.151	121,11	5.492	33,01			126.393	759,64	100.751	605,52	1.818.971	10.932,24
Peón Serv.	100.751	605,52	20.151	121,11					120.901	726,63	100.751	605,52	1.753.069	10.536,16

(1 Euro = 166,386 pta)

Para todas las categorías salariales:

PLUS DE ANTIGÜEDAD:	5.357	Pta/quinquenio trabajado
(tope de cuatro quinquenios)	32,20	Euro/quinquenio trabajado

CONCEPTOS VARIABLES AÑO 2004

NOCTURNIDAD	1.587 Pta./noche	9,54 Euro/noche
HORAS EXTRAS	1.364 Pta/hora extra	8,20 Euro/hora extra
PLUS DE TRANSPORTE	184 Pta/día efect. trabajado	1,11 Euro/día efect. Trabaj.
PLUS DE DOMINGO	2.862 Pta/domingo trabajado	17,20 Euro/domingo trabaj.
PLUS DE FESTIVO	4.007 Pta/festivo trabajado	24,08 Euro/festivo trabaj.
DIETA	1.500 Pta/comida	9,00 Euro/comida
KILOMETRAJE	30 Pta/Km.	0,18 Euro/Km.

Incremento salarial sobre año 2003:3%